

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan review yang dilakukan, terdapat beberapa topik yang relevan dengan penelitian yang dilakukan peneliti, yaitu sebagai berikut:

Purbasari dan Novel, (2016). Meneliti tentang “Analisis Budaya Organisasi Islami dalam Mendorong Inovasi Organisasi pada Rabbani Holding, Bandung”. Berdasarkan jenis penelitian kualitatif melalui penggalian informasi wawancara secara mendalam, studi pustaka dan observasi lapangan dengan menggunakan pengolahan data berupa teknik koding dan analisis secara deskriptif, maka hasil penelitian menunjukkan bahwa, penerapan budaya organisasi islam pada Rabbani telah terlaksana secara konsisten dan menuju arah perkembangan. Budaya organisasi sebagai dasar yang mampu menggerakkan kinerja pada semua fungsi bisnis Rabbani. Budaya yang diterapkan, yaitu berupa fokus konsumen, fokus kualitas dan fokus organisasi yang mencakup nilai-nilai utama dari inovasi organisasi Rabbani.¹⁸

Hadi, (2012). Meneliti tentang “Implementasi Maqashid Syariah Sebagai Indikator Perusahaan Islami”. Penelitian ini menggunakan metode studi literatur dengan menurunkan faktor menjadi indikator, dalam penelitian ini diungkapkan bahwa perusahaan Islami memiliki tujuan yang berbeda dengan konvensional yaitu memaksimalkan nilai *maqashid syariah*. Perumusan masalah pada penelitian ini merupakan pembuatan indikator utama yang sesuai dengan

¹⁸Ratih Purbasari dan Nurillah Jamil Achmawati Novel, Analisis “Budaya Organisasi Islami dalam Mendorong Inovasi Organisasi pada Rabbani Holding Bnadung”, *Jurnal AdBispreneur*, Vol. 1, No. 1, April 2016. Diakses pada 1 Maret 2018 Pukul 20.35 WIB.

maqashid syariah pada perusahaan Islami. Kepatuhan syariah, peningkatan sumber daya insani, penggunaan manajemen Islami, keberkahan dan keuntungan menjadi orientasi bisnisnya dan pengelolaan keuangan berdasarkan manajemen syariah merupakan indikator perusahaan Islami dalam mengimplementasikan *maqashid syariah*.¹⁹

Hakim, (2011). Meneliti tentang “Membangun Budaya Organisasi Unggul Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Kompetitif”. Menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu variabel yang berhubungan dengan penentuan peningkatan kinerja perusahaan, budaya merupakan suatu alat yang digunakan untuk menggerakkan individu-individu dalam organisasi menuju arah yang positif, memberikan batasan-batasan mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan karyawan, mempermudah terjalannya komitmen hingga mencapai batasan yang lebih luas, sehingga dengan hal itu akan terbentuklah kinerja karyawan. Budaya organisasi memiliki karakteristik, yaitu mempelajari, saling berbagi, transgenerasi, persepsi, pengaruh dan adaptasi, sedangkan berdasarkan persepektif Islam, yaitu bekerja merupakan ibadah, memperhatikan asas manfaat dan masalah, memperhatikan sikap keberimbangan, kehalalan dan memiliki sifat tawazun.²⁰

Suripto, (2016). Meneliti tentang “Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan Melalui Budaya Organisasi yang Islami”. Menyatakan bahwa budaya organisasi yang Islami didasarkan pada tiga konsep fundamental, yaitu

¹⁹ Kuncoro Hadi, “Implementasi Maqashid Syariah sebagai indikator Perusahaan Islami”, Jurnal AL-AZHAR INDONESIA SERI PRANATA SOSIAL, Vol 1, No. 2, 2012. Diakses pada 1 Maret 2018 Pukul 21.30 WIB.

²⁰ Lukman Hakim, “Membangun Budaya Organisasi Unggul Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Kompetitif”, BENEFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 15, No. 2, 2011. Diakses pada 06 Desember 2017 pukul 16.50 WIB.

tauhid (keimanan kepada Allah), *Khilafah* (kepemimpinan), Keadilan. Budaya organisasi merupakan salah satu strategi yang mampu meningkatkan kinerja perusahaan.²¹

Kusumawati, (2015). Meneliti tentang “Peningkatan Perilaku Kerja Islami dengan Budaya Organisasi Islami sebagai Variabel Moderasi”. Menyatakan bahwa gaya kepemimpinan Islami dan Etos Kerja Islami berpengaruh positif signifikan terhadap Perilaku Kerja Islami dan gaya kepemimpinan juga berpengaruh signifikan terhadap etos kerja Islami, serta dijelaskan bahwa, budaya organisasi Islami sebagai variabel moderating mampu memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan Islami, etos kerja Islami dan perilaku kerja Islami. Namun, budaya organisasi Islami pada Universitas Islam Sultan Agung Semarang tidak berjalan berdasarkan keyakinan dan nilai-nilai yang dianut.²²

Brahmasari dan Suprayetno, (2008). Meneliti tentang “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan”. Berdasarkan (Exploratory Research) dapat dinyatakan bahwa, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan dan berkontribusi secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa, motivasi kerja sangat dibutuhkan untuk mendorong para karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan penuh rasa puas. Begitupula dengan budaya organisasi, merupakan

²¹ Teguh Suropto, “Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan Melalui Budaya Organisasi yang Islami”, Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia, Vol. VI, No. 2, 2016. Diakses pada 1 Maret 2018 Pukul 21.00 WIB.

²² Diah Ayu Kusumawati, “Peningkatan Perilaku Kerja Islami dengan Budaya Organisasi Islami sebagai Variabel Moderasi”, Jurnal UNISSULA, Vol 2, No. 1, 2015. Diakses pada 08 Februari 2018 Pukul 23.45 WIB.

suatu konsep yang dapat dijadikan sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi dan strategi dari organisasi tugas. Namun, berbeda dengan kepemimpinan, dalam penelitian ini, kepemimpinan berpengaruh signifikan dan tidak memberikan kontribusi, yaitu tidak memiliki pengaruh atau berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun Motivasi Kerja berpengaruh secara positif namun, tidak signifikan terhadap Kinerja Perusahaan, dikarenakan karyawan dapat bekerja tidak optimal, akibat dari kebijakan atasan. Namun, variabel Budaya organisasi dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan berkontribusi secara positif.²³

Tabel 2.1 Tabulasi Penelitian Terdahulu

NO	NAMA/JUDUL	VARIABEL	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1.	Purbasari dan Novel, (2016). Meneliti tentang “Analisis Budaya Organisasi Islami dalam Mendorong Inovasi Organisasi pada Rabbani Holding, Bandung”	Budaya Organisasi (XI) dan Inovasi Organisasi (Y)	Penelitian kualitatif melalui penggalian informasi wawancara secara mendalam, studi pustaka dan observasi lapangan dengan menggunakan pengolahan data berupa teknik koding dan analisis secara deskriptif	Penerapan budaya organisasi islam pada Rabbani telah terlaksana secara konsisten dan menuju arah perkembangan. Budaya organisasi sebagai dasar yang mampu menggerakkan kinerja pada semua fungsi bisnis Rabbani. Budaya yang diterapkan, yaitu berupa fokus konsumen, fokus kualitas dan fokus organisasi yang mencakup nilai-nilai utama dari inovasi organisasi Rabbani
2.	Hadi, (2012) “Implementasi <i>Maqashid Syariah</i> sebagai indikator Perusahaan Islami”,	Maqashid Syariah (X) dan Perusahaan Islami (Y)	Studi Literatur dengan menurunkan faktor menjadi indikator	Perusahaan Islami memiliki tujuan yang berbeda dengan konvensional yaitu memaksimalkan nilai <i>maqashid syariah</i> . Kepatuhan syariah, peningkatan sumber daya insani, penggunaan manajemen Islami, keberkahan dan keuntungan menjadi orientasi bisnisnya dan

²³ Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suyetno, “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. *Pei Hai International Wiratama Indonesia*), *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 10 No. 2 September 2008. Diakses pada 27 Februari 2018 Pukul 12.30 WIB.

NO	NAMA/JUDUL	VARIABEL	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
				pengelolaan keuangan berdasarkan manajemen syariah merupakan indikator perusahaan Islami dalam mengimplementasikan maqashid syariah
3.	Hakim, (2011). “Membangun Budaya Organisasi Unggul Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Kompetitif”	Budaya Organisasi (X) dan Kinerja Perusahaan (Y)	Kualitatif	budaya organisasi merupakan salah satu variabel yang berhubungan dengan penentuan peningkatan kinerja perusahaan, budaya merupakan suatu alat yang digunakan untuk menggerakkan individu-individu dalam organisasi menuju arah yang positif, memberikan batasan-batasan mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan karyawan, mempermudah terjalannya komitmen hingga mencapai batasan yang lebih luas, sehingga dengan hal itu akan terbentuklah kinerja karyawan.
4.	Kusumawati, (2015). “Peningkatan Perilaku Kerja Islami dengan Budaya Organisasi Islami sebagai Variabel Moderasi”.	Perilaku Kerja Islami (X) dan Budaya Organisasi (Y)	Kualitatif deskriptif	Menyatakan bahwa gaya kepemimpinan Islami dan Etos Kerja Islami berpengaruh positif signifikan terhadap Perilaku Kerja Islami dan gaya kepemimpinan juga berpengaruh signifikan terhadap etos kerja Islami, serta dijelaskan bahwa, budaya organisasi Islami sebagai variabel moderating mampu memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan Islami, etos kerja Islami dan perilaku kerja Islami. Namun, budaya organisasi Islami pada Universitas Islam Sultan Agung Semarang tidak berjalan berdasarkan keyakinan dan nilai-nilai yang dianut.
5.	Suripto, (2016). “Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan	Kinerja Perusahaan (X) dan Budaya Organisasi	Deskriptif kualitatif dengan menggunakan studi literatur	budaya organisasi yang Islami didasarkan pada tiga konsep fundamental, yaitu <i>tauhid</i> (keimanan kepada Allah), <i>Khilafah</i> (kepemimpinan),

NO	NAMA/JUDUL	VARIABEL	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
	Melalui Budaya Organisasi yang Islami”.	Islami (Y)		Keadilan. Budaya organisasi merupakan salah satu strategi yang mampu meningkatkan kinerja perusahaan
6.	Brahmasari dan Suprayetno, (2008 “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan”.	Motivasi kerja (X1), Kepemimpinan (X2), Budaya Organisasi (X3) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y1) dan Kinerja Perusahaan (Y2)	Kuantitatif (Exploratory Research)	Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan dan berkontribusi secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan sedangkan Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan diatas, bahwa penelitian mengenai Budaya Organisasi pada umumnya, banyak meneliti terkait pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, karyawan atau perusahaan itu sendiri, seperti kepemimpinan, motivasi dan lain-lain, maka perbedaan atau hal baru yang diangkat adalah penulis bahwa kesuksesan atau faktor yang mendukung efektivitas yang dimati penulis, bukan hanya sekedar dilihat dari sisi kenaikan omset dan penjualan, namun penulis mencoba mengaitkan kesuksesan berdasarkan *Maqashid As-Syariah*, yaitu bagaimana Budaya Organisasi mampu memberikan kemaslahatan bagi karyawan dan lingkungan kerja. Dengan demikian, peneliti mencoba mengamati lebih jauh, hakikat budaya organisasi dalam menciptakan efektivitas perusahaan/organisasi, Efektivitas disini, bukan hanya sekedar Efektif yang berorientasi pada duniawi, melainkan tercapainya *Maqashid As-Syariah*, sehingga dapat menambah wawasan, baik dikalangan pembaca, instansi ataupun pemangku kepentingan yang berkaitan dengan hal tersebut.

B. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang diciptakan dalam sebuah organisasi sebagai agen perubahan untuk menciptakan Sumber Daya Manusia yang siap dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi, baik untuk menyesuaikan perubahan yang diharapkan atau perubahan yang terjadi diluar dugaan, yang tidak sesuai dengan kondisi atau keadaan yang tidak diharapkan. Pengertian Budaya Organisasi menurut para ahli, sebagai berikut:

Menurut Peter F. Druicker dalam Owens dalam Tika, mengemukakan bahwa Budaya Organisasi adalah cara yang secara konsisten digunakan sebagai sebuah *problem solving* dalam pokok penyelesaian permasalahan-permasalahan yang timbul dalam organisasi, baik masalah yang timbul pada internal maupun eksternal perusahaan dan diwariskan kepada anggota-anggota baru dari generasi ke generasi berikutnya.²⁴

Menurut Robbins, pengertian Budaya Organisasi merupakan sebuah nilai yang tertanam pada masing-masing individu yang diyakini secara bersama-sama oleh suatu kelompok yang menjadi sebuah pembeda, yang dapat membedakan kelompok atau organisasi tersebut dengan organisasi lain berdasarkan nilai-nilai yang dianutnya.²⁵

Menurut Edgar Schein dalam Wibowo, mengatakan bahwa Budaya Organisasi adalah sebagai filosofi yang menjadi suatu langkah awal

²⁴ Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peingkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), 4

²⁵ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2016), 355.

organisasi dalam merumuskan peraturan-peraturan mengenai cara bertindak dan berperilaku, menyusun dan memutuskan sebuah ketentuan-ketentuan yang harus dipegang teguh oleh seluruh anggota organisasi serta menciptakan suasana kerja yang akan membawa jalannya kegiatan organisasi.²⁶

Menurut Gibson dkk dalam Wibowo, mengatakan bahwa, Budaya Organisasi adalah sebuah perasaan yang muncul pada jiwa individu dalam organisasi, dimana perasaan tersebut mampu membentuk pola keyakinan, nilai-nilai dan harapan.²⁷

Menurut Michael Zwell dalam Wibowo, mengungkapkan bahwa Budaya Organisasi merupakan suatu kebiasaan yang dapat diwariskan dari generasi ke generasi berikutnya yang mampu memberikan prinsip diri, identitas dan strategi dalam menjalankan aktivitas dan kehidupan organisasi.²⁸

Menurut Rivai, budaya organisasi adalah suatu perasaan yang muncul dalam setiap diri individu yang menciptakan pola perilaku, kepercayaan, nilai-nilai dan harapan. Pola tersebut menjadi sebuah dasar yang dikembangkan dan sebagai proses belajar untuk mengatasi masalah yang terjadi di lingkungan organisasi.²⁹

Maka dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi adalah Suatu filosofi dan kerangka kerja kognitif yang mendasari sekelompok individu yang dapat dirasakan oleh seluruh anggota kelompok, sehingga membentuk sikap, nilai-nilai dan pola perilaku agar dapat bekerjasama

²⁶ Wibowo, Budaya Organisasi: Sebagai kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), 16.

²⁷ *Ibid*

²⁸ Wibowo, Budaya Organisasi: Sebagai kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), 16.

²⁹ Veithzal Rivai, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), 256.

dengan baik untuk mencapai tujuan bersama dimana nilai-nilai atau pola perilaku beserta keyakinan yang telah tertanam tersebut dapat diwariskan dari generasi ke generasi berikutnya. Budaya organisasi membahas mengenai cara pandang terhadap apa yang diinginkan, dilakukan dan bagaimana melakukannya dalam menjalankan Visi dan Misi yang dibentuk dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

2. Komponen Utama Budaya Organisasi

Lundberg dalam Mohyi, membagi tingkatan budaya organisasi, yaitu sebagai berikut:

- a. Artefak, artefak merupakan suatu komponen yang sangat mendasar pada budaya organisasi, yaitu berupa sesuatu yang dapat dilihat dan menjadi ciri khas dari organisasi dan merupakan bentuk manifestasi yang nyata dalam budaya organisasi, berupa:
 - 1) Artefak Lisan, yaitu berupa bahasa yang digunakan, cerita-cerita dan mitos yang diungkapkan dalam ritual-ritual organisasi.
 - 2) Artefak Fisik, yaitu berupa teknologi dan teori-teori yang digunakan dalam aktivitas pekerjaannya.
 - 3) Perilaku, yaitu tindakan dan sikap yang ada dalam organisasi dalam menghadapi anggota baru.
- b. Perspektif, perspektif merupakan suatu aturan main serta norma-norma yang digunakan untuk diaplikasikan ke dalam konteks tertentu sesuai dengan kebutuhannya, yang digunakan untuk memecahkan masalah-masalah yang muncul dan bagi para individu digunakan untuk memahami situasi dan keadaan yang ada, di mana para anggota individu dapat menyadari adanya perspektif ini.

- c. Nilai, nilai merupakan komponen abstrak yang tidak dapat dilihat oleh individu dalam organisasi, namun mereka mampu merasakannya dan dijadikan sebagai dasar titik berangka evaluasi dalam menilai organisasi, perilaku individu dan iklim yang terjadi di lingkungan organisasi.
- d. Asumsi, asumsi adalah komponen budaya organisasi yang memiliki tingkatan yang lebih dalam dibanding dengan ketiga komponen diatas dan sering tidak disadari, mengenai keyakinan yang dimiliki oleh anggota organisasi mengenai diri mereka pribadi, orang lain dan mengenai interaksi sosial serta tentang hakikat organisasi.³⁰

Schermerhon menggambarkan budaya organisasi kedalam dua bagian, yaitu bagian dalam dan bagian luar organisasi, sebagai berikut:

Pertama. Bagian dalam organisasi adalah bagian inti dari organisasi tersebut, yaitu bagian dari organisasi yang tidak terlihat, namun dapat mempengaruhi dan menggerakkan pola perilaku dan tindakan individu dalam menjalankan aktivitasnya yang merupakan nilai-nilai inti, asumsi dasar dan keyakinan yang merupakan suatu bentuk dan petunjuk perilaku individu dan kontribusi secara nyata dalam berbagai aspek. Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya menekankan pada nilai-nilai inti, yaitu berupa nilai-nilai pelayanan pelanggan, kinerja yang paling baik, inovasi, tanggung jawab sosial, integritas, keterlibatan pekerja dan tim kerja.

Kedua. Budaya luar, yaitu budaya pengamalan merupakan bagian dari organisasi yang dapat terlihat, didengar oleh pengunjung,

³⁰ Ach. Mohyi, "Teori dan Perilaku Organisasi" (Malang: UMM PRESS, 1999), 196.

pelanggan ataupun pekerja. Budaya pengamatan dapat dilihat dari simbol-simbol, sejarah, cerita, pahlawan dan ritual yang dibuktikan dengan pakaian pekerja, penataan kantor, cara berperilaku, bahasa yang digunakan, slogan-slogan organisasi dan lain-lain.³¹

Menurut Schein dalam Tika, mengemukakan tiga komponen utama dalam Budaya Organisasi adalah sebagai berikut:

a. Artefak

Artefak adalah suatu komponen dalam budaya organisasi yang secara nyata dapat dirasakan dan secara fisik akan tampak dan dengan mudah dapat dilihat dan diperbincangkan oleh anggota organisasi, yang menuntun aktivitas mereka dalam menjalankan tanggung jawabnya, berupa simbol, bahasa, cerita, ritual dan struktur dan upacara.

b. Nilai-nilai

Komponen nilai merupakan komponen yang menunjukkan sebuah falsafah, cara hidup, tujuan, aturan dan visi misi organisasi yang secara implisit tercipta didalam lingkungan kerja. Nilai-nilai merupakan komponen yang kasat mata namun dapat dirasakan oleh seluruh lapisan organisasi, yang mampu menggerakkan dan menuntun pola perilaku dan tindakan individu-individu yang berpengaruh dalam kelompok tersebut.

³¹ Wilson Bangun, Budaya Organisasi:Dampaknya pada Peningkatan Daya Saing Perusahaan, Jurnal Manajemen FEUKM, Vol 8, No. 1, 2008. Diakses pada 27 Februari 2018 Pukul 12.30 WIB.

c. Asumsi Dasar

Asumsi dasar adalah komponen yang paling utama dalam sebuah kajian Budaya Organisasi dan dijadikan sebagai sebuah jaminan, bahwa seseorang telah menemukan ragam unit budaya, berisi tentang petunjuk-petunjuk yang harus dilaksanakan serta sebagai alat untuk mengkomunikasikan secara konsisten kepada seluruh lapisan organisasi, sehingga menjadi nilai yang secara nyata dapat dijadikan acuan.³²

Schein dalam Tika membagi asumsi dasar kedalam beberapa kategori, yaitu sebagai berikut³³:

1) Hubungan dengan Lingkungan

Asumsi hakikat hubungan dengan lingkungan merupakan sebuah tindakan yang diambil oleh organisasi dalam memahami dan mempelajari lingkungan, sehingga perusahaan/organisasi mampu menyesuaikan dirinya dengan lingkungannya tersebut. Sikap tersebut diharapkan bisa menjadi acuan untuk merancang strategi-strategi bisnis yang akan digunakan untuk dapat memenangkan pasar dengan mempertimbangkan beberapa faktor, yaitu teknologi, politik, ekonomi dan budaya masyarakat. Adapun sikap yang diambil oleh organisasi untuk menghadapi lingkungan adalah sebagai berikut:

a) Sikap Penyelarasan Diri, sikap ini merupakan sebuah tindakan yang diambil oleh organisasi untuk menyesuaikan

³² Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Penilaian Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 22-23.

³³ *Ibid*

dirinya dengan lingkungan sekitar, untuk mempertahankan dan menjaga citra dan pasar yang dimilikinya.

- b) Sikap Proaktif, sikap ini merupakan sebuah langkah untuk memperoleh dan melihat adanya peluang-peluang pasar dan melakukan riset pasar untuk menemukan pangsa pasar baru yang potensial.
- c) Sikap Reaktif, sikap ini merupakan sikap kesadaran akan penguasaan manusia oleh alam.

2) Hakikat Realitas, Ruang dan Waktu

Asumsi mengenai realitas dan kebenaran, pada dasarnya membahas keterkaitan antara manusia, yaitu menyangkut keselarasan antara tindakan dengan informasi yang didapatkan, sehingga membentuk sebuah sikap yang sejalan dan tepat untuk direalisasikan dan sesuai keadaan yang ada. Namun terkait asumsi waktu, Schein membagi orientasi waktu menjadi masa lalu, sekarang dan masa yang akan datang.³⁴

3) Hakikat Sifat Manusia

Asumsi hakikat sifat manusia, yaitu bahwa seluruh lapisan individu dalam sebuah organisasi, bukan saja sekedar memperlihatkan asumsi dasar budaya yang sedang mereka anut, melainkan mereka juga mampu untuk melakukan pengembangan pada budayanya. Asumsi hakikat sifat manusia dapat dilihat dari sistem pengawasan dan insentif, kemudian bagaimana mereka dapat

³⁴ *Ibid.* Tika, 25

memotivasi dirinya, bertanggung jawab atas pekerjaannya serta kreatifitas dalam pengambilan keputusan, sehingga dengan hal itu, setiap individu dapat menunjukkan kinerja dan loyalitas terhadap organisasi.³⁵

4) Hakikat Aktivitas Manusia

Asumsi aktivitas manusia adalah keterkaitan pekerjaan dengan lingkungan dan universalitas, bagaimana setiap individu mnegkombinasikan antara aktivitasnya sebagai personal dengan pekerjaan dan proses pengembangannya dalam organisasi. Orientasi asumsi aktivitas manusia ada tiga, yaitu:

- a) *Doing Orientation*, asumsi dimana manusia mampu mengendalikan dan memanfaatkan alam, serta fokus terhadap pekerjaannya (tugas, efisieni dan penemuan).
- b) *Being Orientation*, asumsi ini memiliki pandangan bahwa, manusia merupakan makhluk yang pasif dan sulit untuk diberikan motivasi. Orientasi ini berhubungan dengan sebuah hakikat manusia dalam menjalankan aktivitasnya, yaitu memiliki sikap pasrah, menerima dan menikmati apa yang dimiliki.
- c) *Being in Orientation*, di mana fokus utama dari orinetasi ini adalah pengembangan individu dengan memberikan pelatihan-pelatihan untuk membangun sikap tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.³⁶

³⁵ *Ibid*, Tika, 26.

³⁶ *Ibid*, 28.

5) Hakikat Hubungan Manusia

Asumsi ini berkaitan dengan hubungan antara hakikat manusia dengan lingkungan eksternal, realitas dan kebenaran, yaitu mencerminkan bagaimana hubungan manusia yang bersifat linel (nepotisme), kelompok atau individualis.³⁷

3. Jenis-jenis Budaya Organisasi

Klasifikasi budaya organisasi yang dikemukakan Harrison dan Handy dalam Mohyi³⁸, yaitu sebagai berikut:

- a. Budaya Peran, yaitu jenis budaya organisasi yang dijuluki dengan budaya “Apollo” (dewa yunani), budaya ini merupakan jenis budaya organisasi yang memiliki birokrasi tinggi, penegakan peraturan-peraturan dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan aktivitas organisasi.
- b. Budaya Kuasa, yaitu jenis budaya organisasi, dimana seorang pemimpin atau seorang atasan memiliki kekuasaan yang kuat dan menonjol atas anggota-anggotanya, layaknya seekor labar-laba yang berada ditengah-tengah jarinnya.
- c. Budaya Tugas, yaitu sekumpulan individu yang bersatu dengan latar belakang ilmu dan keterampilan yang berbeda-beda untuk menjalankan suatu tugas yang sama.
- d. Budaya Atomistis, yaitu kumpulan individu-individu yang memiliki kesukaan yang sama terhadap sesuatu, dengan karakter individu-individu yang memiliki ciri-ciri suasana yang menyenangkan dimana mereka berinteraksi sangat baik antar satu dengan lainnya.

³⁷ *Ibid*, 29.

³⁸ Ach. Mohyi, “Teori dan Perilaku Organisasi” (Malang: UMM PRESS, 1999), 198.

Budaya yang tercipta didalam sebuah organisasi, memiliki ciri dan karakteristik tertentu, Robert E. Quinn dan Michael R. McGrat, membagi budaya organisasi kedalam empat jenis, yaitu sebagai berikut:

- a. Budaya Rasional. Budaya jenis ini, merupakan budaya yang menekankan pada informasi individual, yaitu menggunakan pertimbangan logika dalam proses pengambilan keputusan berdasarkan pernyataan formal atas perjanjian kontrak, dimana seorang bos sebagai lokasi otoritas dengan gaya kepemimpinan yang mengarahkan bawahannya untuk berfokus pada pencapaian tujuan dan berorientasi pada sasaran organisasi, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang produktif, efisien dan menguntungkan bagi organisasinya.
- b. Budaya Ideologis. Budaya jenis ini, merupakan budaya yang menekankan pada proses informasi intuitif, yaitu suatu budaya yang menggunakan pertimbangan pengetahuan yang dalam, pendapat dan inovasi dalam proses pengambilan keputusan berdasarkan pandangan dari dalam yang intuitif dan bertumpu pada nilai-nilai yang di anut, dimana seorang atasan yang memiliki kharisma sebagai lokasi otoritas dengan gaya kepimpinan yang memberikan saran-saran kepada bawahannya untuk beorientasi kepada risiko, sehingga memberikan pertumbuhan ke arah yang positif dan dapat mengembangkan Sumber Daya Manusia yang unggul.
- c. Budaya Konsensus. Budaya jenis ini, merupakan budaya yang menekankan pada proses informasi kolektif, yaitu suatu budaya yang

menggunakan metode diskusi, partisipasi dan kesepakatan bersama oleh kelompok sebagai proses pengambilan keputusan. Anggota adalah sebagai lokasi otoritas, yaitu bahwa semua keputusan diserahkan kepada forum atas dasar kesepakatan bersama seluruh anggota, Dimana seorang pimpinan yang menerapkan gaya kepemimpinan untuk mendukung segala hal yang membawa organisasi menjadi kelompok yang harmonis dan berkualitas sehingga mampu menciptakan iklim, moral dan kerja sama yang baik antar anggota organisasi.

- d. Budaya Hirarkis. Budaya jenis ini, merupakan budaya yang menekankan pada proses informasi Formal, yaitu suatu budaya yang menggunakan metode dokumentasi, komputasi dan evaluasi. Budaya jenis ini, merupakan suatu budaya yang aktivitasnya tersusun secara rapi dan formal berdasarkan aturan yang telah dibuat. Segala keputusan yang akan ditetapkan dalam budaya organisasi jenis ini, akan berfokus dan bertumpu pada aturan-aturan dan pengetahuan teknis serta diawasi atau dikontrol demi menjaga stabilitas dan keamanan organisasi. Segala hal dijalankan berdasarkan kewaspadaan dan kehati-hatian yang berorientasi kepada terlaksananya aturan dan keamanan organisasi.³⁹

4. Tipe Budaya Organisasi

Budaya organisasi dibedakan atas beberapa tipe, setiap ilmuwan membagi budaya organisasi dengan tipe yang berbeda-beda berdasarkan hubungan dan persepektif yang mereka gunakan.

³⁹ Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peingkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), 7-8.

Menurut Robbins dalam Wibowo, mengemukakan tipe organisasi yang digali dan dipahami berdasarkan hubungan antara tingkat sosiabilitas (ditandai dengan tingkat persahabatan antar anggota organisasi) dan solidaritas (ditandai dengan tingkat kerja sama dan saling berbagi pengertian atas tujuan dan tugas bekerja) yaitu sebagai berikut:

- a. *Networked Culture*. Budaya yang tercermin, yaitu tingkat solidaritas yang rendah dengan tingkat sosiabilitas yang tinggi, dimana antar anggota organisasi memiliki interaksi yang sangat baik, terjalin hubungan personal yang sangat kuat dan terbuka. Pada tipe ini, mampu menciptakan suatu keharmonisan dan hubungan kekeluargaan yang sangat terjalin dengan baik antar sesama anggota organisasi dengan aktivitas yang secara informal atau bebas.
- b. *Mercenary Culture*. Budaya tipe ini, ditandai dengan tampaknya solidaritas yang tinggi dan sosiabilitas yang rendah, yaitu merupakan tipe budaya yang berorientasi dan berfokus serta sangat agresif dalam mengejar tercapainya tujuan organisasi tanpa mempedulikan waktu, dengan komunikasi yang cepat. Anggota organisasi jenis budaya ini, tidak akan memperdulikan hal-hal yang tidak berguna, mereka hanya berkonsentrasi kepada pekerjaan mereka dengan melakukan segala cara untuk mewujudkan apa yang ingin mereka capai. Waktu yang mereka miliki, seolah-olah dipergunakan hanya untuk melakukan pekerjaannya saja.
- c. *Fragmented Culture*. Budaya tipe ini, menonjolkan sifat yang individualis dengan ditandai adanya sikap solidaritas dan sosiabilitas

yang rendah, yaitu bahwa anggota yang berada dalam organisasi jenis ini adalah orang yang berfokus pada pekerjaannya sendiri, ia akan merasa puas, jika pekerjaannya terselesaikan tanpa memperdulikan pekerjaan orang lain, individu dalam organisasi jenis ini memiliki masalah dalam interaksi sosialnya, bahkan mereka tidak mengenal satu sama lain. Dampaknya mereka tidak memiliki identitas atas pekerjaannya, ia hanya mengenali dirinya berdasarkan profesi yang ia miliki, bukan pada tempat dimana ia bekerja.

- d. *Communal Culture*. Orang-orang yang berada dalam iklim ini, memiliki solidaritas dan sosiabilitas yang tinggi. Mereka mampu berinteraksi dengan baik dan memberikan kinerja yang baik pula kepada organisasinya. Budaya jenis ini merupakan budaya yang mampu menyeimbangkan antara persahabatan dan profesionalitas serta memiliki identitas pekerjaan dan kekeluargaan yang sangat kuat, mampu bersinergi dengan baik dalam melakukan pekerjaan dengan saling membimbing tanpa memperdulikan tingkatan pekerjaan yang ia pegang. Anggota organisasi sangat memegang teguh kepercayaan yang diberikan perusahaan bahkan mereka merasa memiliki perusahaan tersebut, sehingga harus merasa untuk mengembangkan perusahaan secara sungguh-sungguh.⁴⁰

Klasifikasi tipe Budaya Organisasi menurut Want dalam Wibowo, yaitu sebagai berikut:

⁴⁰ Wibowo, Budaya Organisasi: Sebagai kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), 28-30.

- a. *Predatory Cultures*. Budaya dengan tipe ini adalah budaya yang tujuan jangka panjang, ia hanya berfokus pada penguasaan bisnis jangka pendek yang menguntungkan, namun ia tidak mampu untuk mencegah risiko atas tindakanya dan buta akan semua pemangku kepentingan.
- b. *Frozen Cultures*. Budaya pada tipe ini adalah budaya yang stagnan (berhenti pada posisi semula dan tidak bergerak kedepan), tidak menyukai adanya perkembangan atau inovasi serta takut terhadap risiko. iklim tersebut diciptakan dan dibawa oleh atasan dengan gaya kepemimpinan secara otoriter (Seluruh kebijakan dan pengambilan keputusan akan ditetapkan dan bertumpu pada keputusan pemimpin) yang kemudian dikenakan kepada seluruh organisasi. Budaya dengan tipe ini, bersifat beku dan kaku serta mengabaikan perubahan pasar.
- c. *Chaotic Cultures*. Budaya *Chaotic* memiliki ciri-ciri, yaitu segala tindakan dan aktivitasnya tidak terstruktur dan sistematis, ia berjalan apa adanya tanpa memiliki prinsip yang kuat, sehingga iklim yang tercipta didalam lingkungan organisasi adalah iklim yang tidak memiliki arah dan tujuan yang jelas. Anggota organisasi dapat dengan mudah menerima kepemimpinan baru, tanpa mempertimbangkan terjadinya sebuah perubahan, baik perubahan positif atau negatif, sehingga banyak terjadi kekacauan karna tindakannya yang tidak konsisten dan berdampak pada kesulitan merespon sebuah kompetisi yang berkelanjutan.

- d. *Political Cultures*. Budaya tipe ini juga memiliki permasalahan dalam hal konsistensi, mereka mampu untuk mendeskripsikan misi dan strateginya, namun tidak dilakukan secara berkesinambungan, sehingga sering melakukan reorganisasi dan restrukturisasi untuk mengatasi masalah budaya politik yang berlebihan.
- e. *Bureaucratic Cultures*. Budaya birokrasi merupakan tipe budaya yang berorientasi pada birokrasi, yaitu lebih mengutamakan persyaratan, peraturan, kebijakan dan praktik internal dari pada kebutuhan pelanggan.
- f. *Service Culture*. Budaya tipe ini merupakan budaya perubahan dan memiliki fokus masa depan yang jelas terhadap pasar, melakukan praktik penjualan secara jujur, etis dan menggunakan teknik purna jual yang unggul (penjualan yang memiliki nilai tambah).
- g. *New Age Culture*. Budaya pada tipe ini adalah budaya yang berorientasi pada pelanggan dan tim serta demokratis (pengambilan keputusan yang melibatkan seluruh anggota organisasi yang berada pada tingkat bawah), suka akan adanya hal-hal kebaruan dan inovasi dalam menjalankan bisnisnya, baik dari segi perubahan pasar baru maupun produk baru.⁴¹

5. Karakteristik Budaya Organisasi

Para ilmuwan membagi karakteristik Budaya Organisasi secara berbeda-beda dan sangat bervariasi, berdasarkan sudut pandangnya masing-masing, hal itu menunjukkan bahwasanya budaya organisasi memiliki keberagaman ciri, sifat dan elemen.

⁴¹ *Ibid*, 32-34.

Menurut Michael Zwell, membagi karakteristik Budaya Organisasi kedalam tujuan bagian, yaitu:

- a. Budaya dipelajari
- b. Norma dan Adat istiadat
- c. Proses sosial dan berbagai mekanisme sebagai alat kontrolnya
- d. Dapat diteruskan dari generasi ke generasi berikutnya
- e. Kebajikan moral dan superioritas
- f. Kenyamanan dan dikenal secara umum⁴²

Menurut Robbins⁴³ terdapat tujuh karakteristik budaya organisasi, yaitu sebagai berikut:

- a. Inovasi dan Pengambilan Risiko, cenderung akan mendorong para pekerjanya untuk bekerja secara inovatif dan tidak takut untuk mengambil risiko.
- b. Memperhatikan Detail, mampu mendorong para pekerjanya untuk dapat memperlihatkan ketepatan, analisis dan memperhatikan hal-hal detail.
- c. Orientasi pada Hasil, kemampuan manajemen memperhatikan hasil dan kebermanfaatan yang akan diperolehnya, bukan hanya sekedar fokus terhadap cara dan proses yang dipergunakan.
- d. Orientasi pada Orang, tidak hanya berorientasi pada hasil saja, namun manajemen juga memperhatikan orang-orang yang ada dalam organisasi, di mana segala kebijakan yang diputuskan tidak berfokus

⁴² *Ibid*, 35.

⁴³ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2016), 355.

- untuk kepentingan satu pihak, melainkan mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang dalam organisasi tersebut.
- e. Orientasi pada Tim, di mana segala aktivitas yang ada dalam organisasi, tidak mengabaikan adanya kerja sama oleh seluruh anggota, yaitu mengutamakan kerja tim dari pada individual.
 - f. Keagresifan, di mana seseorang termotivasi untuk bekerja secara agresif serta menciptakan semangat dan gairah kerja yang tinggi dalam menjalankan aktivitas organisasinya.
 - g. Stabilitas, status quo (kondisi yang ada saat ini dan sedang berjalan) merupakan lawan dari perkembangan yang harus dipertahankan dan dijaga dalam aktivitas organisasi atau budaya organisasi sebagai landasan untuk menjaga stabilitas kegiatan berdasarkan kondisi atau iklim yang telah diciptakan.

6. Fungsi Budaya Organisasi

Para ilmuwan memiliki pandangan yang berbeda-beda mengenai fungsi dari budaya organisasi. Menurut Mohyi, budaya organisasi memiliki manfaat sebagai berikut:

- a. Mempermudah dalam melakukan koordinasi dalam aktivitas organisasi.
- b. Mempermudah tersampainya suatu informasi kepada seluruh anggota organisasi.
- c. Menciptakan keharmonisan dan interaksi sosial yang baik antar sesama pekerja, sehingga akan meningkatkan motivasi
- d. Meningkatkan efektivitas organisasi.

- e. Mempermudah dan mempercepat pengambilan keputusan organisasi.⁴⁴

Menurut Robbins budaya organisasi memiliki lima fungsi sebagai berikut:

- a. Memberikan batasan-batasan organisasi. Budaya organisasi mampu memberikan batasan-batasan atas identitas organisasi, sehingga dengan mudah dapat dikenali dan sebagai pembeda dengan budaya organisasi lainnya.
- b. Sebagai manifestasi perasaan identitas bagi anggota organisasi. Budaya organisasi mampu menyampaikan dan mengantarkan perasaan.
- c. Membentuk keyakinan yang kuat untuk lebih mementingkan kepentingan organisasi dari pada kepentingan individu.
- d. Sebagai perekat sosial, sehingga mampu untuk mengikat organisasi secara bersama-sama, berjalan sesuai nilai-nilai dan aturan yang dibentuk.
- e. Suatu sistem yang dapat mengendalikan, membimbing dan membentuk pola perilaku para pekerjanya
- f. Menyamakan pola tingkah laku, nilai dan sikap yang seragam serat membangun semangat kerja untuk memberikan yang terbaik, memperlihatkan kinerja karyawan yang mengarah kepada hal yang positif dan mempertahankan citra organisasi.⁴⁵

Schein dalam Tika membagi fungsi budaya organisasi kedalam tiga fase berdasarkan tahap pengembangan, yaitu sebagai berikut:

⁴⁴ Ach. Mohyi, "Teori dan Perilaku Organisasi" (Malang: UMM PRESS, 1999), 196.

⁴⁵ *Ibid*, 359.

- a. *fase awal*, budaya organisasi mampu memberikan identitas kepada perusahaan, sehingga menjadi sebuah pembeda yang mampu dikenali bagi perusahaan lainnya maupun bagi anggota organisasi tersebut.
- b. *Fase pertengahan*, sebagai sebuah agen perubahan, sehingga mampu memunculkan sub-sub budaya baru sebagai faktor terciptanya kunci penyelamat organisasi dari berbagai ancaman dan hambatan yang mampu menggerakkan seluruh anggota organisasi.
- c. *Fase Dewasa*, berbeda dengan fase sebelumnya, bahwa budaya organisasi juga bisa membawa hambatan dalam melakukan pengembangan karena berorientasi pada besaran masa lalu dan menjadi sumber nilai untuk berpuas diri.⁴⁶

Menurut Hakim dan Kusdiyanto, menyatakan bahwa budaya organisasi sangat memiliki peranan yang penting dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Memudahkan karyawan dalam memahami lingkungannya dan mampu menciptakan komitmen organisasi serta meningkatkan konsistensi sikap karyawan. Budaya organisasi memiliki manfaat untuk mengurangi kebingungan, memudahkan karyawan dalam beradaptasi dan memahami lingkungannya, sehingga mampu bergerak ke arah yang sesuai dengan harapan perusahaan. Budaya dapat menyampaikan mengenai apa saja yang harus dikerjakan dan apa saja yang bernilai penting. Budaya organisasi memberikan pemahaman mengenai hakikat keberadaan seseorang dalam bekerja.⁴⁷

⁴⁶ Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), 13.

⁴⁷ Lukman Hakim dan Kusdiyanto, *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*, *BENEFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 15, No. 1 2012. Diakses pada 06 Desember 2017 Pukul 16.50 WIB.

Berdasarkan fungsi yang dikemukakan diatas, maka fungsi budaya organisasi adalah sebagai pengikat organisasi untuk dapat berjalan selaras bersamaan dengan aturan main organisasi, memberikan identitas yang jelas kepada seluruh anggota, agar mereka dapat dengan mudah memahami iklim organisasi dan bekerja sama dengan baik, menciptakan sistem interaksi sosial yang memberikan rasa nyaman, memudahkan manajemen dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia yang siap menghadapi perubahan, membentuk karakter yang siap menjaga citra perusahaan, sebagai pembeda yang memiliki karakteristik tertentu untuk dapat dikenali oleh semua kalangan, membangun semangat kerja yang tinggi untuk memberikan yang terbaik, menunjang keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan.

7. Hambatan Budaya Organisasi

Pembahasan sebelumnya dijelaskan bahwa, budaya organisasi memiliki fungsi sebagai faktor yang mendukung keberhasilan organisasi dan meningkatkan efektivitas, namun budaya organisasi akan menjadi sebuah hambatan pada kondisi tertentu, yaitu:

- a. Institusionalisasi, yaitu suatu kondisi dimana organisasi, memutuskan dan memilih untuk hidup terpisah dari anggota dan para pendirinya, hal ini menjadikan budaya organisasi sebagai sebuah hambatan, yaitu dapat berpotensi melumpuhkan inovasi dan mempertahankan budaya organisasi akan berakhir dengan sendirinya.

- b. Hambatan bagi Perubahan, budaya organisasi akan bersifat disfungsional ketika, lingkungan organisasi dihadapkan pada sebuah perubahan yang cepat dan budaya yang diterapkan tidak lagi relevan. Konsistensi perilaku, suatu aset dalam lingkungan yang stabil, kemudian akan menjadi beban bagi organisasi dan mendapatkan kesulitan dalam memberikan respon terhadap perubahan.
- c. Hambatan pada Keanekaragaman, budaya organisasi yang melekat kuat pada fisik organisasi akan menjadi hambatan, karena kekuatan penerapan budaya yang dianut oleh organisasi akan tidak sensitif dalam menerima anggota baru yang datang dari latar belakang budaya yang berbeda, karena dianggap akan merusak kebijakan formal korporat yang beranekaragam.
- d. Hambatan pada Akuisi dan Marger, setiap perusahaan memiliki latar belakang budaya yang berbeda-beda. Maka dengan perbedaan itu akan menjadi sebuah hambatan bagi masing-masing perusahaan yang akan melakukan merger dan akuisisi, pada sisi lain, perusahaan akan mendapatkan keuntungan financial dan sinergi produk atas kerjasamanya tersebut, namun yang menjadi permasalahan apakah keduanya mampu menyesuaikan perbedaan budaya yang dibawa oleh masing-masing perusahaan.⁴⁸

8. Budaya Organisasi yang Beretika

Budaya organisasi yang beretika merupakan budaya yang mencerminkan perilaku etis dari para pekerjanya, menyeimbangkan antara

⁴⁸ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2016), 363-364.

hak dan kewajiban bagi seluruh pemangku kepentingan (para pekerja, pemegang saham dan komunitas) serta terhindar dari praktik yang melanggar norma-norma dan nilai-nilai etis yang berlaku. Setiap manajer didorong untuk mengambil tindakan yang tepat dan mengarah kepada hal-hal yang positif, yaitu melakukan inovasi, berani mengambil risiko, bersaing dengan menggunakan strategi kompetisi yang sehat dan terkendali, tidak hanya berorientasi pada hasil, namun juga memperhatikan proses yang dilakukan dalam mencapai hasil. Budaya yang beretika mampu membawa aliran positif terhadap perilaku pekerja.⁴⁹

Dalam membangun budaya yang beretika, pada hakikatnya dimulai dari seorang manajer, dengan memperlihatkan tindakan dan sikap etis, dan mampu mengalirkan hal-hal positif kepada individu-individu yang sedang dipimpinnya, karena pada dasarnya seorang pemimpin merupakan tauladan yang akan ditiru oleh seluruh anggota yang dipimpinnya. Menurut Pratt dan Rafaeli dalam Robbins mengungkapkan bahwa, budaya organisasi yang beretika dapat diciptakan dengan menerapkan prinsip-prinsip sebagai berikut.⁵⁰

- a. Menjadi panutan yang terlihat. Seorang pemimpin menjadi tauladan yang dapat ditiru dan memberikan contoh yang baik bagi para anggotanya.
- b. Mengkomunikasikan ekspektasi yang beretika. Menyampaikan norma-norma serta aturan etika untuk dapat dipatuhi oleh seluruh pekerja.

⁴⁹ *Ibid.* 371-372.

⁵⁰ *Ibid.*

- c. Menyediakan pelatihan yang beretika. Menyediakan fasilitas bagi para pekerja untuk mengadakan sebuah seminar, lokakarya dan program pelatihan serta menjelaskan standar etik organisasi.
- d. Pemberian *Reward* dan *Punishment* sesuai perilaku yang diperbuat. Memberikan penilaian kepada para pekerja, yaitu *Reward* untuk pekerja yang patuh atas kode etik yang berlaku dan *Punishment* bagi pekerja yang melanggar.
- e. Menyediakan mekanisme perlindungan. Memberikan seperangkat mekanisme perlindungan formal, untuk menjaga keselamatan dan kenyamanan seluruh anggota, sehingga para pekerja tidak merasa takut untuk membahas dilema-dilema etis yang terjadi serta melaporkan adanya pelanggaran kode etik yang berlaku.

9. Budaya Organisasi dalam Perspektif Islam

Budaya organisasi Islami adalah suatu nilai-nilai yang diyakini dan dikembangkan oleh sekompok individu dan diterapkan dalam aktivitasnya untuk mencapai tujuan bersama, di mana kegiatan yang dijalankan tersebut berlandaskan pada nilai-nilai Islam sesuai dengan Al-Qur'an dan Hadist.⁵¹ Menurut Muhammad⁵², bahwa landasan yang dijadikan acuan dalam kajian ekonomi Islam dapat digunakan untuk budaya kerja sebagai budaya organisasi.⁵³ Segala tindakan dan perilaku manusia dibatasi oleh syariat Islam. Penerapan konsep etika kerja Islam

⁵¹ Aziz dan Sofawati, Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Budaya Organisasi Islami terhadap Motivasi Kerja Islami pada UMKM Kulit di Magetan, JESTT, Vol. 1, No. 6, 2014. Diakses pada 01 Maret 2018 Pukul 20.00 WIB.

⁵² Muhammad, Ekonomi Mikro Dalam Persepektif Islam, (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2004), 26

⁵³ Teguh Suprayetno, Strategi meningkatkan Kinerja Perusahaan Melalui Budaya Organisasi yang Islami, *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*, Vol. VI, No. 2, 2016. Diakses pada 01 Maret 2018 Pukul 20.35 WIB.

yang menjadi pedoman budaya organisasi mengarah pada tugas dan kewajiban manusia atau individu dalam organisasi dalam memberikan *mashlahah lil ummat*. faktor-faktor yang dapat membangun dan menciptakan budaya organisasi yang Islami⁵⁴, yaitu sebagai berikut:

a. Keimanan kepada Allah (*Tauhid*).

Konsep ini merupakan konsep yang paling utama dan paling penting, konsep ini mendasari segala aktivitas manusia dalam pelaksanaan ibadah sampai *mu'amalah*, yaitu termasuk etika kerja (akhlak). Pada hakikatnya manusia diciptakan hanya untuk beribadah kepada Allah, seperti yang dijelaskan di dalam Al-Qur'an, yaitu:

إِنِّي خَلَقْتُ دُجَجَ آدَمَ ظِلَالِي يَخْدُوكَ بِالْإِسْلَامِ 23:خ)

Artinya: “Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan agar mereka beribadah kepada-Ku”.⁵⁵ (QS. Az-Zariyat [51]: 56).

Ayat tersebut menjelaskan bahwa tujuan utama manusia diciptakan hanyalah untuk beribadah kepada Allah yaitu bahwa segala aktivitas yang dilakukan manusia harus dilandasi dengan Iman kepada Allah SWT. Manusia diberikan kebebasan, rasionalitas dan kesadaran moral yang harus dipadukan dengan kesadaran ketuhanan, yaitu dituntut untuk hidup berbudaya dalam kepatuhan dan ibadah kepada Allah. Jiwa manusia yang dituntun oleh Iman kepada Allah, akan mampu memberikan kekuatan religius bagi manusia dalam menjalankan aktivitasnya. Maka, konsep *tauhid*, bukanlah hanya sebuah pengakuan keyakinan terhadap Allah, melainkan juga merupakan respon aktif terhadap-Nya.

⁵⁴ Abdul Manan, Hukum Ekonomi Syariah Dalam Persepektif Kewenangan Peradilan Agama, (Jakarta: Kencana, 2012), 9-15.

⁵⁵ QS. Az-Zariyat [51]: 56.

Hubungan antara pekerjaan dan perusahaan dalam penggunaan prinsip *tauhid*, yaitu bahwa seorang pengusaha muslim dilarang untuk beranggapan bahwa Islam tidak berlaku selama bekerja, seperti memberikan waktu untuk melaksanakan shalat, dilarang untuk memaksakan melakukan tindakan yang bertentangan dengan hukum syara', memperlakukan dan menghargai pekerja dengan baik dan berlaku adil terhadapnya,⁵⁶

b. Kepemimpinan (*Khalifah*).

Konsep ini menjelaskan bahwa setiap manusia memiliki tugas untuk menjadi khalifah dimuka bumi, yaitu sebagai pemimpin atau pengelola, yang akan memberikan kemaslahatan dan kebaikan dimuka bumi ini. Segala yang Allah ciptakan manusia, merupakan sarana untuk menjalankan tugas dan fungsinya tersebut, sebagaimana dijelaskan oleh Allah di dalam Al-Qur'an, yang artinya:

لَقَدْ أَمَرْنَا عَادَ بْنَ إِسْمَاعِيلَ أَنْ يَخْلُقَ فِي الْأَرْضِ نَجْعًا لِّتَجْعَلَ فِيهَا مَدِينًا ۚ وَتُحْيِي الْأَرْضَ بَعْدَ مَوْتِهَا ۚ إِنَّكَ عَلَىٰ قَوْلِكَ لَقَائِمٌ ۚ إِنَّكَ أَنتَ الْغَفُورُ الرَّحِيمُ (QS. Al-Baqarah [2]: 30)

Artinya: “Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi”. Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah disana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu?” Dia berfirman, “Sesungguhnya, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”. (QS. Al-Baqarah [2]: 30).⁵⁷

Sumber daya yang Allah ciptakan di bumi untuk manusia, merupakan sebuah *amanah* yang harus dijaga dan digunakan dengan

⁵⁶Muhammad dan Lukman Fahroni, Visi Al-Qur'an tentang Etika dan Bisnis, (Yogyakarta: Salemba Diniyah, 2002), 179.

⁵⁷QS. Al-Baqarah [2]: 30.

sebaik-baiknya untuk kebaikan dan kemaslahatan makhluk bumi.

Dijelaskan dalam Al-Qur'an, yang artinya:

أَمْ تَأْتِ اللَّهَ سَنًّا عَنِهَ ۚ فَلَقْنَا آيَاتِنَا جَعَيْنَ ۚ رُغْرِبَ فِي فِطْرِنَا ۚ آيَاتِنَا نُنَزِّلُ
فَلَقْنَا لِي ۚ أَجْمَعِينَ ۚ يٰٓأَحْمَدُ ۚ 4)

Artinya: “Berimanlah kamu kepada Allah dan Rasul-Nya dan infakkanlah (dijalan Allah) sebagian harta yang Dia telah menjadikan kamu sebagai penguasanya (amanah). Maka orang-orang yang beriman diantara kamu dan menginfakkan (hartanya dijalan Allah) memperoleh pahala yang besar”. (QS. Al-Hadid[57]:7).⁵⁸

Ayat diatas menjelaskan bahwa manusia diberikan *amanah* untuk mengelola bumi dengan sebaik-baiknya dan dengan sumber daya tersebut, manusai mampu menanamkan kebaikan-kebaikan atas yang lain. Seorang pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam memegang kendali untuk mewariskan budaya pada sebuah organisasi. Pemimpin merupakan seseorang yang akan menjadi panutan dan tempat bertumpunya segala nilai-nilai individu yang dipimpinya. Maka seorang pemimpin dapat mewariskan budaya yang kuat, mengkomunikasikan budaya dengan baik dan menjadi tauladan bagi anggotanya serta bertanggung jawab dan mampu mempertanggung jawabkannya kelak diakhirat, sehingga mampu mempengaruhi angota-anggotanya menuju arah yang positif untuk mencapai kesuksesan.

c. Keadilan (*Al-Adl*)

Konsep ini merupakan konsep yang mendasari adanya kesejahteraan dalam kehidupan manusia. Keadilan yang dimaksud, yaitu pemenuhan syariat Islam dalam menjalankan aktivitas

⁵⁸ QS. Al-Hadid[57]: 7.

[illegible]

Artinya: “Sungguh. Kami telah mengutus Rasul-rasul Kami dengan bukti-bukti yang nyata dan Kami turunkan bersama mereka Kitab agar manusia dapat berlaku adil. Dan Kami menciptakan besi yang mempunyai kekuatan hebat dan banyak manfaat bagi manusia, dan agar Allah mengetahui siapa yang menolong (agama)-Nya dan Rasul-rasulNya walaupun (Allah) tidak dilihatnya. Sesungguhnya Allah Maha Kuat, Maha Perkasa”. (QS. Al-Hadid[57]: 25).⁵⁹

Ayat tersebut menjelaskan penegasan terhadap prinsip keadilan yang harus ditegakkan. Sebuah organisasi atau perusahaan harus menjalankan budaya yang berprinsip pada keadilan, yaitu membudayakan bersaing secara sehat dan wajar, dilarang melakukan tindakan yang melanggar syariat Islam dan dilarang untuk membabi buta dengan sifat materialistis.

Karakteristik budaya organisasi Islami, yaitu: *smiling (to create the atmosphere of attention)*, *Greeting (to create welfare atmosphere)*, terjalinya *ukhuwah Islamiyah* antara bawahan dan atasan, saling membantu dan melakukan kerjasama yang baik, kejujuran dan disiplin waktu (menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya).⁶⁰

⁶⁰ Ratih Purbasari dan Nurillah Jamil Achmawati Novel, Analisis Budaya Organisasi Islami dalam Mendorong Inovasi Organisasi pada Rabbani Holding Bandung, Jurnal AdBispreneur, Vol. 1, No. 1, 2016. Diakses pada 01 Maret 2018 Pukul 20.35.

C. Efektivitas

1. Pengertian Efektivitas

Menurut Steers, menyatakan bahwa Efektivitas merupakan suatu keberhasilan yang dicapai dengan memadukan teknologi, struktur, dan karakteristik-karakteristik pribadi dengan faktor-faktor sosial yang dapat berjalan selaras dan berorientasi pada tujuan organisasi.⁶¹

Pada dasarnya sebuah keberhasilan organisasi dapat dilihat dan diukur dengan menggunakan konsep efektivitas, para akademisi dan praktisi memiliki pemahaman yang berbeda-beda mengenai efektivitas. Steers dalam Sutrisno, mengemukakan sebuah pemahaman, bahwa secara umum, efektivitas sering dikaitkan dengan tujuan organisasi untuk memperoleh keuntungan dan mengabaikan Sumber Daya Manusia. Namun, pada hakikatnya Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting dalam menjalankan aktivitas organisasi dan pola perilaku manusia merupakan faktor utama yang mampu meningkatkan efektivitas organisasi.⁶²

Konsep dan teori efektivitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah efektivitas organisasi, karna hakikatnya perusahaan Rabbani merupakan sebuah organisasi.

Menurut Steers, mengatakan bahwa konsep yang digunakan untuk meneliti sebuah efektivitas, yaitu bahwa seorang peneliti harus memperhatikan tiga konsep secara bersamaan, yaitu

a. Optimalisasi Tujuan-tujuan

Sejauh mana sebuah perusahaan atau organisasi mencapai tujuan-tujuannya. Nilai keberhasilan atau kegagalan merupakan

⁶¹ Richard M. Steers, Efektivitas Organisasi, (Jakarta: ERLANGGA, 1985), 100.

⁶² Edy Sutrisno, Budaya Organisasi, (Jakarta: Kencana, 2010), 127.

sesuatu yang hanya bisa dilihat berdasarkan tujuan yang dirancang atau diinginkan oleh perusahaan, karena setiap perusahaan memiliki ukuran tujuannya masing-masing. Bagi seorang manager yang efektif dalam mencapai tujuan yang optimal adalah jika pencapaian tujuan berdasarkan keinginan perusahaan yang dibatasi atau disesuaikan dengan ketersediaan sumber daya manusia. Perusahaan akan efektif jika dapat tujuan perusahaan dapat menerima perhatian yang cukup dan selaras dengan sumber daya manusia yang ada, bukan mengenai tujuan yang maksimum.

b. Perspektif Sistem

Sebuah organisasi merupakan suatu sistem terbuka yang berpandangan, bahwa organisasi memiliki keterkaitan yang erat dengan lingkungannya, baik internal maupun eksternal. Sistem tersebut mempunyai tiga elemen dasar, yaitu input, proses dan output. Di mana suatu organisasi sebagai sebuah sistem yang menerima input, kemudian diproses, sehingga memberikan output kepada lingkungannya.

c. Perilaku Manusia dalam Organisasi

Perilaku manusia dalam sebuah susunan organisasi merupakan suatu alat yang digunakan untuk mencapai tujuan, hal itu merupakan faktor yang menentukan efektif tidaknya suatu organisasi.⁶³

Ketiga komponen tersebut, memiliki keterkaitan yang saling berhubungan antara satu dengan lainnya. Analisis tingkat efektivitas dalam sebuah organisasi tidak dapat dilihat hanya dari segi optimalisasi

⁶³Richard M. Steers, Efektivitas Organisasi, (Jakarta: ERLANGGA, 1985), 208-209.

tujuan, karena lingkungan merupakan suatu elemen yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan di pasar, namun kedua komponen tersebut masih tidak cukup untuk menciptakan efektivitas perusahaan, tanpa ada perilaku manusia. Maka dengan hal itu, bahwa ketiga komponen tersebut sangat memiliki keterkaitan dalam menentukan efektivitas perusahaan atau organisasi.

2. Faktor-faktor yang Menentukan Efektivitas

Menurut Steers⁶⁴, mengemukakan, bahwa dalam mencapai efektivitas organisasi, terdapat faktor-faktor yang menentukan efektivitas, yaitu sebagai berikut:

- a. Karakter Organisasi, (Struktur dan Teknologi)
- b. Karakteristik Lingkungan (Eksternal dan Internal)
- c. Karakteristik Karyawan (Ketertarikan dan Prestasi Kerja Karyawan pada Organisasi)
- d. Kebijakan Praktik Manajemen⁶⁵

Berdasarkan pengelompokan diatas, maka dapat diuraikan, terdapat enam faktor atau variabel yang menentukan efektivitas organisasi, yaitu sebagai berikut:

- a. Struktur. Menurut Schernerhorn dalam Sutrisno, bahwa struktur merupakan susunan pembagian tugas dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.⁶⁶ Perbedaan struktur menentukan efektivitas yang akan dicapai oleh organisasi.

⁶⁴ *Ibid*, 209-212.

⁶⁵ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2010), 125.

⁶⁶ *Ibid*, 123.

- b. Teknologi. Teknologi yang dimaksud disini merujuk pada ungkapan Hellriegel dalam Sutrisno bahwa, Teknologi merupakan sesuatu yang digunakan oleh organisasi atau perusahaan untuk mengubah input menjadi output. Perbedaan penggunaan teknologi dapat menentukan efektivitas yang akan dicapai, namun tidak semua penggunaan teknologi canggih, menentukan tingkat efektivitas suatu perusahaan.
- c. Lingkungan. Efektivitas organisasi juga ditentukan oleh lingkungan, baik eksternal maupun internal. Suatu perusahaan harus memahami kondisi-kondisi lingkungan sekitarnya, hal ini dapat digunakan untuk menyusun rancangan strategi perusahaan.
- d. Ketertarikan Karyawan pada Organisasi
- e. Prestasi Kerja Karyawan
- f. Kebijakan Manajemen, sekumpulan putusan yang diambil oleh manajemen dalam menentukan tindakan atas sesuatu.⁶⁷

Faktor-faktor yang telah dipaparkan diatas, merupakan faktor yang memiliki unsur keterkaitan yang sangat erat. Keenam faktor-faktor beserta faktor lainnya, seperti gaya kepemimpinan, persepsi peran dan budaya organisasi akan menentukan efektivitas perusahaan.

Menurut Campbell dalam Sutrisno⁶⁸, mengemukakan terdapat sembilan belas faktor yang mampu menentukan efektivitas, yaitu:

- a. Efektivitas keseluruhan, sejauh mana perusahaan atau organisasi menyelesaikan tanggung jawabnya untuk tercapainya tujuan-tujuan organisasi.

⁶⁷ Richard M. Steers, Efektivitas Organisasi, (Jakarta: ERLANGGA, 1985), 208-209.

⁶⁸ Edy Sutrisno, Budaya Organisasi, (Jakarta: Kencana, 2010), 131.

- b. Kualitas, mutu dari suatu produk atau jasa yang mampu dihasilkan oleh perusahaan.
- c. Produktifitas, jumlah atau volume suatu perusahaan dalam menghasilkan produk atau jasa.
- d. Kesiapsiagaan, penyelesaian tanggung jawab atas suatu tugas berdasarkan waktu yang telah diminta.
- e. Efisiensi, dapat menghasilkan prestasi dengan perbandingan beberapa satuan aspek prestasi terhadap biaya.
- f. Laba, penghasilan yang diperoleh perusahaan setelah dikurangi biaya yang dikeluarkan untuk mendapatkan penjualan.
- g. Pertumbuhan, peningkatan kondisi kearah yang lebih baik dari masa lampau.
- h. Pemanfatan Lingkungan, suatu proses interaksi perusahaan atau organisasi terhadap lingkungannya, sehingga memiliki nilai guna bagi keduanya.
- i. Stabilitas, memelihara kondisi sesuai keadaan yang semula secara normal sepanjang waktu atau dari periode-periode sulit.
- j. Perputaran Karyawan
- k. Absenteisme, banyaknya kemangkiran
- l. Kecelakaan, timbulnya kecelakaan kerja yang menimbulkan kerugian, baik dari segi waktu untuk turun mesin atau waktu perbaikan.
- m. Semangat Kerja, antusiasme yang mampu mendorong para pekerja untuk berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

- n. Motivasi, suatu dorongan yang secara kuat menciptakan kecenderungan pada pekerja untuk melibatkan dirinya terhadap kegiatan yang diarahkan berdasarkan sasaran organisasi.
- o. Kepuasan, perasaan yang tercipta berdasarkan tingkat kesenangan atas pekerjaannya dalam organisasi.
- p. Internalisasi Tujuan Organisasi, penerimaan tujuan organisasi yang disepakati secara bersama-sama dan yakin bahwa tujuan tersebut benar dan layak; Konflik Kohesi, suatu permasalahan yang timbul dalam kerja tim; Fleksibilitas Adaptasi; Penilaian Pihak Luar; Iklim organisasi; Kualitas Kehidupan Kerja.

Menurut Peters dan Waterman dalam Sutrisno⁶⁹, mengemukakan delapan kriteria terciptanya efektivitas organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Bias terhadap tindakan dan penyelesaian tugas
- b. Dekat dengan pelanggan untuk dapat menganalisis hakikat kebutuhannya.
- c. Memberikan tingkat otonomi yang tinggi dan mengajarkan semangat kewiraswastaan kepada para pekerja.
- d. Meningkatkan produktivitas dengan partisipasi para pegawainya
- e. Para pekerja memiliki pemahaman yang baik terkait tujuan organisasi dan seorang manajer terlibat secara aktif di hampir semua kegiatan.
- f. Dekat dengan usaha yang diketahui dan pahami
- g. Struktur organisasi yang menarik dan sederhana serta terdiri dari beberapa orang dalam kegiatan staf pendukung

⁶⁹ *Ibid*, 146.

- h. Sistem kontrol yang ketat dalam pelaksanaan nilai dan sistem kontrol yang longgar pada bagian lain untuk mendorong pengambilan risiko dan inovasi.

3. Indikator Efektivitas Organisasi

Indikator efektivitas merupakan alat yang digunakan untuk dapat mengukur efektivitas dalam organisasi atau perusahaan, seperti yang diungkapkan Steers⁷⁰, kriteria-kriteria pengukuran efektivitas organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Produksi, tingkat produksi barang dan jasa berdasarkan permintaan pasar dan sesuai dengan kebutuhan lingkungannya, di lihat dari keuntungan penjualan, pangsa pasar, pelanggan yang dilayani.
- b. Perputaran atau Keluar Masuknya Pekerja, kadar atau tingkatan jumlah pekerja dan keluar atas permintaannya sendiri. .
- c. Kepuasan, seberapa jauh organisasi mampu memenuhi kebutuhan para pekerjanya, sehingga mampu menciptakan perasaan senang atas pekerjaannya.
- d. Adaptasi, sesuatu yang bersifat abstrak dimana organisasi melakukan penyesuaian terhadap perubahan-perubahan yang terjadi agar mengarah kepada perkembangan.
- e. Perkembangan, fase dimana organisasi menuju ke arah yang lebih baik dari sebelumnya, dengan melakukan perluasan kemampuan, sehingga dapat berkembang dengan baik serta penambahan tenaga kerja, fasilitas pabrik, harga, penjualan, laba, bagian pasar dan

⁷⁰ Richard M. Steers, Efektivitas Organisasi, (Jakarta: ERLANGGA, 1985), 46-49.

merupakan suatu perbandingan anatar keadaan perusahaan saat ini dengan keadaan masa lalu.⁷¹

4. Indikator Efektivitas dalam Perspektif *Maqashid As-Syariah*

Pembahasan *Maqashid Syariah*, bahwa *Maqashid Syariah* terdiri dari dua kata, yaitu *Maqashid* dan *Syariah*. Kata *maqashid* merupakan jamak dari *maqshad*, yang artinya maksud atau tujuan. Sedangkan kata *Syariah* memiliki arti hukum Allah, baik yang ditetapkan secara langsung oleh Allah (Al-Qur'an), maupun dijelaskan oleh Nabi (Hadist). Jadi, *Maqashid Syariah* adalah segala sesuatu yang dituju atau dimaksud oleh Allah dalam menetapkan hukum, artinya maksud dan tujuan Allah dalam menetapkan suatu hukum. Dan hakikatnya tujuan Allah dalam menetapkan hukum adalah untuk kemaslahatan (*Al-Maslahah*), seperti yang dijelaskan dalam kitab-Nya, yang

﴿إِنَّا أَرْسَلْنَاكَ بِالْبَيِّنَاتِ وَإِنَّا لَوَاقِعُونَ﴾ (QS. Al-Anbiya' [21]: 107)

Artinya: “Kami tidak mengutusmu ya Muhammad, kecuali untuk kesejahteraan bagi seisi alam”. (QS. Al-Anbiya' [21]: 107).⁷²

Ayat tersebut menjelaskan bahwa tujuan hidup manusia adalah mampu memberikan kesejahteraan dan kebermanfaatan untuk sesamanya. Tujuan akhir yang harus dicapai oleh seorang muslim adalah *rahamtan lil alamin*.

Efektivitas dalam kajian ekonomi Islam, yaitu secara etimologi *al-fauz* artinya kemenangan atau keberhasilan, kesuksesan atau efektivitas.

Menurut Musthafa al-Maraghi⁷³, *al-fauz* merupakan tercapainya suatu

⁷¹ Edy Sutrisno, Budaya Organisasi, (Jakarta: Kencana, 2010), 149-150.

⁷² QS. Al-Anbiya' [21]: 107.

⁷³ R. Mu'awanah . “Korelasi Integritas Karyawan dengan Efektivitas Organisasi pada Bina Avia Persada”. (Tesis Magister Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim, Malang 2014), 18. Diakses pada 28 Februari 2018 Pukul 23.45 WIB.

tujuan yang paling akhir, di mana sudah tidak ada lagi tujuan setelahnya, baik yang bersifat *ruhliyah* ataupun *jasmaniyah*.⁷⁴ Al-Qur'an menjelaskan, yaitu pada surat Asy-Syams Ayat 9 dan 10 serta dijelaskan pula pada surat Al-A'laa Ayat 14-15, Allah berfirman:

قَفْلِيَّحَ صَمَامَا قَدْ خَابَ دَعَا إِلَهِشَ شَ: 9-73)

Artinya: “*Sungguh beruntung orang yang menyucikan (jiwa itu)*” (9). “*Dan sungguh rugi orang yang mengotorinya*” (10). (QS. Asy-Syams[91] : 9-10).⁷⁵

قَفْلِيَّحَ طَنَمَى (71) دَشَاغُ تَتَفَصِي (72)

Artinya: “*Sungguh beruntung orang yang menyucikan diri (orang yang beriman)*”. (14) “*Dan mengingat nama Tuhannya lalu dia shalat*” (15). (QS. Al-A'laa[87]: 14-15).⁷⁶

قَاهُ اللَّهُ رَاً فَفَخَصَّاقٍ صَفِيٍّ جَاخُ دَجِيٍّ دَجْرَا
اَبْلُجِيْدٌ قَبِ اِنْدَا سَرَضَ اللَّهُ عَ سَرَضُ اَعْرُيْلَ طَضْرُطٍ اَلْأَيْدُج: 779)

Artinya: Allah berfirman: “*Inilah saat orang-orang yang benar memperoleh manfaat dari kebenarannya. Mereka memperoleh surga yang mengalir dibawahnya sungai-sungai, mereka kekal di dalamnya selama-lamanya. Allah ridha kepada mereka dan merekapun rindha kepada-Nya. Itulah kemenangan yang agung*”. (QS. Al-Maidah[5]: 119).⁷⁷

Berdasarkan ketiga Ayat tersebut menjelaskan bahwa keberuntungan atau keberhasilan seseorang didapatkan dari apa yang diharapkan berupa dua dimensi, yaitu kebahagiaan di dunia dan kebahagiaan di Akhirat. Pemahaman efektivitas menurut Mu'awanah, yaitu suatu organisasi dapat mencapai tujuannya ketika individu-individu didalamnya secara proaktif yang disertai dengan nilai-nilai kejujuran dan kerangka Visi organisasi

⁷⁴ Kuncoro Hadi, Implementasi Maqashid Syariah Sebagai Indikator Perusahaan Islami, Jurnal AL-AZHAR INDONESIA SERI PRANATA SOSIAL, Vol. 1, No. 3, Maret 2012. Diakses pada 1 Maret 2018 pukul 21.30 WUB.

⁷⁵ QS. Asy-Syams[91]: 9-10.

⁷⁶ QS. Al-A'laa[87]: 14-15.

⁷⁷ QS. Al-Maidah[5]: 119.

yang tidak melanggar aturan Islam.⁷⁸ Maka atas pemahaman yang diungkapkan oleh Mu'awanah, penulis mengambil sebuah intisari, bahwa efektivitas organisasi adalah pencapaian organisasi atas suatu kesuksesan yang diharapkan seluruh anggota organisasi, di mana perencanaan, penyusunan strategi dan langkah-langkah yang dilakukan untuk mencapai kesuksesan tersebut dilandasi dengan penerapan nilai-nilai Islam yang tujuan akhirnya adalah semata-mata hanya mengharap ridha Allah dan memberikan kebermanfaatan atau kemaslahatan bagi seluruh pemangku kepentingan organisasi, lingkungan dan masyarakat.

Maqashid syariah atas kemaslahatan dalam penetapan hukum Islam (Syarifuddin, 2008)⁷⁹, dengan pemaknaan dalam implementasi pada sebuah perusahaan Islami, yaitu menyangkut pemenuhan lima hal:

a. Menjaga Agama, (Pencapaian agama/Identitas perusahaan)

Menjaga Agama sebagai suatu alasan diwajibkannya berdakwah, bermuamalan secara islami dan berjihad jika berusaha ada yang merusak Agama. Perusahaan yang Islami, yaitu perusahaan yang berhasil dalam mencapai kepatuhan terhadap syariah dalam menjalankan aktivitasnya dan *mencapai falah*. Dalam implementasi menjaga Agama, yaitu sebuah perusahaan menyatakan secara legal atas identitasnya sebagai perusahaan yang Islami yang patuh terhadap ketentuan-ketentuan syariat Allah. Dimensi ini sebagai sebuah pengingat atau rambu-rambu yang membatasi proses

⁷⁸ R. Mu'awanah . "Korelasi Integritas Karyawan dengan Efektivitas Organisasi pada Bina Avia Persada". (Tesis Magister Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim, Malang 2014), 19. Diakses pada 28 Februari 2018 Pukul 23.45 WIB

⁷⁹ Amir Syarifuddin, "*Ushul Fiqh*: Jilid 2, (Jakarta: Kencana, 2008), 233-238.

pelaksanaan aktivitas bisnis yang dijalankan sesuai dengan jalan yang ditunjukkan oleh Agama.

b. Menjaga Jiwa, (Meningkatkan kualitas hidup/SDM)

Menjaga jiwa sebagai alasan diwajibkannya pemenuhan kebutuhan pokok dalam hidup (sandang, pangan dan papan), dan pelaksanaan qishas untuk menjaga kemuliaan jiwa manusia. Suatu perusahaan yang Islami dikatakan efektif apabila berhasil memenuhi dan mengembangkan kualitas Sumber Daya Manusianya menjadi SDM yang unggul dan memiliki nilai-nilai serta berintegritas tinggi.

Dimensi kualitas hidup dalam menjaga jiwa, maka diimplementasikan pada penjagaan hidup manusia yang membutuhkan kesehatan, ilmu pengetahuan dan memiliki keturunan agar manusia tidak mengalami kepunahan. Manusia merupakan sumber daya insani yang paling utama dalam sebuah perusahaan yang bertugas untuk menjadi pemimpin dan pelaksana dari aktivitas bisnis yang dijalankan perusahaan. Peningkatan kualitas sumber daya insani adalah poin penting yang wajib dilakukan untuk menunjang perkembangan perusahaan, jika perusahaan mengabaikan hal ini, maka perusahaan akan mengalami kemerosotan dan kolaps.

c. Menjaga Akal, (Meningkatkan kualitas ilmu/Sistem organisasi)

Menjaga akal sebagai suatu alasan diwajibkannya menuntut ilmu sepanjang hidup, diharamkannya mengkonsumsi barang terlarang yang memabukan dan narkoba. Ilmu merupakan cahaya. Cahaya yang akan memberikan petunjuk langkah-langkah yang akan ditempuh. Ilmu yang

diperlukan untuk pengembangan dan pembangunan sebuah perusahaan adalah ilmu manajemen. Penjagaan akal dalam hal ini merupakan suatu dimensi yang tergambar dalam sebuah manajemen perusahaan, yaitu ilmu manajemen Islami yang terdiri dari tujuan, perencanaan, pengelolaan, kepemimpinan, pengawasan dan tawakkal. Pengaturan sebuah sistem dalam perusahaan atau organisasi dicapai melalui pembelajaran ilmu manajemen.

- d. Menjaga keturunan, (Meningkatkan kualitas keturunan/Keberkahan dan keberuntungan).

Menjaga keturunan sebagai alasan diwajibkannya memperbaiki kualitas keturunan, dan diharamkannya zina serta perkawinan sedarah. Dalam konteks ini keturunan diartikan sebagai kesinambungan, yaitu keberlangsungan hidup perusahaan atau organisasi dengan terpenuhinya sebuah dimensi keberkahan dan keuntungan. Keberkahan dapat dilihat dari dijalankannya kepatuhan terhadap syariah. Pengaplikasian keberkahan merupakan suatu kunci utama dalam membuka perolehan keuntungan, karena keuntungan tanpa keberkahan akan mengakibatkan kehancuran dan keuntungan dapat dilihat dari sisa saldo perusahaan.

- e. Menjaga Harta, (Meningkatkan kuantitas harta/Modal, Penjualan dan Manajemen Keuangan).

Menjaga harta sebagai alasan diwajibkannya pengelola dan mengembangkan harta atau kekayaan, sebab kekayaan yang kita miliki membua kita mampu menjaga empat tujuan yang ada

diatasnya. Serta diharamkannya pencurian, suap, bertransaksi riba dan memakan harta orang lain secara *bathil*. Pengelolaan dan perencanaan keuangan pada perusahaan atau organisasi dengan memperhatikan manajemen keuangan syariah, yaitu pertumbuhan penjualan, rasio aktivitas, rasio likuiditas dan manajemen risiko.⁸⁰

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis mengambil sebuah pemahana, Efektivitas organisasi dalam perseptif *maqashid syariah*, yaitu:

- a. Pencapaian keberhasilan (*falah*) perusahaan atau organisasi yang menerapkan nilai-nilai Isalm dalam menjalankan segala aktivitasnya dengan berpandangan bahwa bekerja adalah sebagian dari ibadah kepada Allah. Keberhasilan.
- b. Pencapaian keberhasilan organisasi atau perusahaan dengan mengembangkan dan meningkatkan kualitas Sumber Daya Insani yang unggul dan berintegritas tinggi dengan penerapan nilai-nilai yang Islami
- c. Pencapaian keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam sistem manajemen yang terstruktur dan terencana dengan baik.
- d. Pencapaian keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam memperoleh keberkahan bagi seluruh pemangku kepentingan, lingkungan dan masyarakt serta keberuntungan berdasarkan aktivitas bisni yang dijalankan dengan dilandasi nilai-nilai Islam.

⁸⁰ Kuncoro Hadi, Implementasi Maqashid Syariah sebagai Indikator Perusahaan Islami, *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Pranata Sosial*, Vol. 1, No. 3, Maret 2012. Diakses pada 01 Maret 2018 Pukul 00.45 WIB.

- e. Pencapaian keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai manajemen keuangan yang baik sebagai penunjang tercapainya keempat pencapaian diatas serta melakukan aktivitas bisnis sesuai dengan ketentuan hukum Allah.

D. Budaya Organisasi dan Relevansinya dengan Efektivitas Perusahaan

1. Budaya Organisasi dan Efektivitas Organisasi

Berdasarkan kajian-kajian literasi pada pembahasan budaya organisasi, dikatakan bahwa budaya organisasi yang kuat akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi. Budaya organisasi yang kuat merupakan budaya yang mengarahkan para pekerjanya kepada budaya yang positif dengan ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Kedisiplinan, pemahaman dan penjiwaan yang kuat terhadap nilai-nilai budaya organisasi.
- b. Kepatuhan dan ketaatan terhadap nilai-nilai organisasi dan nilai-nilai tersebut menjadi sebuah panutan bagi para pekerjanya.
- c. Tujuan-tujuan organisasi dan individu didukung oleh adanya penerapan nilai-nilai tersebut.

Pembahasan diatas telah mengungkapkan beberapa pendapat mengenai budaya organisasi dan efektivitas, maka mengenai hal itu Richard dalam Mohyi, mengatakan bahwa keterkaitan antara budaya organisasi dengan efektivitas, maka untuk memahami peranan budaya organisasi dalam efektivitas, yaitu dengan memahami kaitan hubungan variabel utama, yaitu struktur, teknologi, lingkungan luar, kebijakan dan praktek manajemen merupakan faktor penting dalam mempengaruhi budaya,⁸¹

⁸¹ Moh. Mohyi, Terori dan Perilaku Organisasi, (Malang: UMM PRESS, 1999), 206.

Menurut Sutrisno, kekuatan budaya organisasi tidak akan menimbulkan adanya perubahan secara besar-besaran, akibat adanya pergantian kepemimpinan. Budaya lama yang kuat akan tetap melekat pada aktivitas atau kegiatan organisasi, karena salah satu asas budaya, bahwa budaya dapat diwariskan dari generasi-generasi. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan keberhasilan organisasi, yaitu terdapat tiga alasan sebagai berikut:

- a. Budaya yang kuat, akan menciptakan kesadaran bagi para karyawannya, mengenai apa yang harus dilakukan dengan tanggung jawab dan tugasnya masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi.
- b. Budaya yang kuat, akan memberikan identitas dan kepuasan kepada para pekerjanya, serta menciptakan perasaan memiliki atas perusahaan tersebut, di mana para karyawan dilibatkan dalam berbagai kegiatan perusahaan, seperti pengambilan keputusan dan kontribusinya dalam pengambilan keputusan tersebut dihargai, hal itu merupakan suatu *rewarding* bagi karyawan, sehingga menimbulkan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dan merasa harus mengembangkannya.
- c. Budaya yang kuat, memberikan kelonggaran pada sistem pengawasan dan struktur organisasi, tanpa terikat pada birokrasi formal yang dapat merusak inovasi dan motivasi, hal itu menimbulkan rasa nyaman dan terhindar dari tekanan atas tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja, sehingga inovasi dan motivasi dapat terlaksana dengan baik dan akan memengaruhi keberhasilan organisasi atau perusahaan.

Menurut Kotler dan Heskett dalam Sutrisno⁸², mengungkapkan bahwa penerapan budaya yang kuat pada suatu perusahaan terkenal, yaitu IBM dengan menggunakan falsafah sebagai berikut:

- a. Menghormati hak dan kedudukan setiap orang yang bekerja dalam organisasi.
- b. Sistem pelayanan yang baik bagi semua pelanggan.
- c. Para karyawan wajib melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan memberikan yang terbaik bagi organisasi, untuk tercapainya tujuan bersama.

Menurut Denison dalam Tika⁸³, menyatakan bahwa budaya Organisasi relevan dengan efektivitas perusahaan karena adanya kombinasi nilai-nilai sebagai berikut, yaitu:

1. (Keterlibatan). Budaya organisasi berfungsi untuk menciptakan nilai-nilai dan keyakinan yang disepakati oleh semua anggota organisasi, sehingga mampu memberikan identitas dan mendorong kerja anggota, sehingga tercapainya efektivitas perusahaan.
2. (Konsistensi). Budaya organisasi menciptakan perilaku dan praktik terkendali dalam mengembangkan SDM dan lingkungan internal perusahaan, sehingga mengarah kepada kesuksesan perusahaan dan tercapainya efektivitas kinerja perusahaan.
3. (Adaptabilitas). Budaya organisasi berupaya memberikan pemahaman terhadap nilai-nilai dan praktik berdasarkan lingkungannya kepada setiap anggota individu menuju arah perilaku

⁸² Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2010), 158-159.

⁸³ Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), 135-139.

internal yang tetap kokoh mampu mempertahankan hidupnya dengan berbagai konflik dan perubahan yang ada.

4. (Misi). Budaya organisasi menciptakan iklim organisasi sesuai dengan strategi-strategi yang akan dicapai, serta memberikan kesadaran yang tinggi untuk mempertahankan iklim tersebut sebagai pedoman untuk mempertahankan hidup organisasi.

Berdasarkan pembahasan diatas, bahwa penciptaan budaya yang kuat dan positif, akan memberikan kontribusi yang sangat baik bagi perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuannya. Kemudian dapat dikatakan bahwa, budaya organisasi sangat relevan terhadap pencapaian efektivitas organisasi.

Tercapainya efektivitas perusahaan bukan sekedar dipengaruhi oleh suatu budaya yang kuat dengan seperangkat nilai-nilai yang dijadikan pedoman bersama, tetapi karena adanya sinergi dalam berbagai hal. Menurut Sutrisno⁸⁴, peran budaya organisasi dalam meningkatkan efektivitas organisasi, yaitu:

- a. Perilaku yang diperlihatkan, berpedoman pada nilai-nilai yang terjalinkan telah dikomunikasikan dengan baik, sehingga menjadi kebiasaan baik bagi para karyawan.
- b. Perilaku dari para karyawan yang terkendali dan terkoordinasikan oleh kekuatan yang informal.
- c. Muncul perasaan yang secara otomatis membentuk komitmen dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

⁸⁴ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2010), 159-160.

- d. Musyawarah yang mufakat adalah salah satu bentuk dari upaya organisasi untuk melibatkan karyawan dalam berpartisipasi dan diberikan kesempatan untuk mengungkapkan pendapatnya.
- e. Adanya kebersamaan yang dipandang berarti bagi karyawan
- f. Segala aktivitas dan kegiatan yang dilaksanakan berorientasi pada misi dan tujuan organisasi.
- g. Semua karyawan dapat memahami aturan main perusahaan.
- h. Organisasi mampu menghargai martabat dan kontribusi karyawan terhadap perusahaan, sehingga muncullah perasaan *rewarding*.
- i. Budaya organisasi dapat mempengaruhi penentuan dan penyusunan strategi perusahaan.

Menurut Kotler dan Heskett dalam Sutrisno, berdasarkan analisis yang dilakukan, dalam mengkaji keterkaitan antara budaya organisasi dengan kinerja unggul, yaitu:

- a. Budaya organisasi memiliki keterkaitan dan berdampak secara signifikan dengan kinerja ekonomi jangka panjang.
- b. Keberhasilan dan kegagalan organisasi ditentukan oleh faktor budaya organisasi.
- c. Budaya organisasi sangat memberikan kontribusi positif dalam mengembangkan perusahaan, karena budaya dapat dengan mudah terserap dan terinternalisasi kedalam sekelompok individu yang datang dari latar belakang yang berbeda.
- d. Budaya organisasi dapat dibentuk dan diciptakan, berdasarkan apa yang diharapkan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja

perusahaan, meskipun pada hakikatnya budaya itu sendiri sulit untuk dirubah.⁸⁵

2. Karakter Budaya Organisasi Islami dalam Meningkatkan Kinerja Organsasi

Menurut Hakim.⁸⁶ Karakteristik Budaya Organisasi berdasarkan perspektif Islam yang dapat meningkatkan kinerja oragnisasi, yaitu sebagai berikut:

a. Bekerja merupakan “Ibadah”

Bekerja adalah ibadah, sebagai seorang muslim bekerja merupakan salah satu cara untuk mengaktualisasikan keberadaan hidayah Allah yang telah diberikan kepada manusia. bukan hanya sekedar mendapatkan kelelahan dan materi, bekerja merupakan suatu aktivitas manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya yang bernilai ibadah kepada Allah SWT dan merupakan respon aktif manusia terhadap Tuhannya. Seseorang yang bekerja karna termotivasi untuk mendapatkan Ridho Allah, akan menciptakan penerapan prinsip-prinsip, yaitu kejujuran, amanah dan kebersamaan dan akan terhindar dari prinsip yang melanggar syariaiah, yaitu individualis, curang dan khanat. Ketika seseorang bekerja dengan menjunjung tinggi prinsip-prinsip syariaiah, maka aktivitas terebut dianggap “ibadah” yang bernilai disisi Allah.

⁸⁵ *Ibid*, 158.

⁸⁶ Lukman Hakim, “Membangun Budaya Organisasi Unggul Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Kompetitif”, *Jurnal Iqtishadia Universitas Muhammadiyah Surakarta*, Vol. VIII, No. 1, 2016. Diakses pada 28 Februari 2018 Pukul 08.00 WIB

b. Bekerja dengan Asas Manfaat dan *Maslahah*

Tujuan seorang pelaku bisni muslim, melakukan aktivitas produksinya, bukan semata-mata hanya mengharapkan keuntungan yang besar guna mendapatkan kekayaan yang berlimpah, namun harus memperhatikan kebermanfaatan dari apa yang telah diproduksinya tersebut berdasarkan prinsip kesejahteraan atau *maslahah lil ummah*.

Seperti yang dijelaskan di dalam Al-Qur'an, yaitu Firman Allah:

فَبِآءٍ عَلَىٰ خَفِيٍّ غُلَّوْا عَلَىٰ سَعْيِكُمْ ۖ لَكُمْ فِيهَا نَصَبٌ ۚ (QS. Az-Zariyat[51: 19].⁸⁷)

Artinya: “Dan pada harta benda mereka ada hak orang miskin yang memint, dan orang miskin yang tidak meminta”. (QS. Az-Zariyat[51: 19].⁸⁷ Hendaknya bagi para manajer ataupun pimpinan perusahaan Islami juga menjadikan objek utama proses produksi sebagai memperbesar “sedekah”.

c. Bekerja dengan Mengoptimalkan Kemampuan Akal

Dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia, seorang pekerja harus mampu menanamkan sifat profesionalitas dan mengoptimalkan kemampuan yang Allah berikan. Berdasarkan firman Allah di dalam Al-Qur'an, yaitu :

أَمْ عِندَ رَبِّكَ أَفْـَـكَ ۚ أَظِلُّوا غَطَافُ الْأَفْـَـكُ ۚ أَفْـَـكَ ۚ (QS. Ar-Rahman[55: 33].)

Artinya: “Hai jin dan manusia jika kamu sanggup menembus (melintasi) penjuru langit dan bumi, maka lintasilah, kamu tidak dapat menembusnya melainkan dengan kekuatan”.⁸⁸ (QS. Ar-Rahman[55: 33). Ayat diatas menjelaskan bahwa kesuksesan dalam menjalankan usaha akan tercapai dengan adanya kekuatan dalam mengoptimalkan kemampuan akalnya (Kecerdasan dan Profesiobalitas).

d. Bekerja Penuh Keyakinan dan Optimistik

Dalam menjalankan aktivitas pekerjaan, manusia hendaknya menjalankan dengan penuh keyakinan dan selalu menanamkan prasangka

⁸⁷ QS. Az-Zariyat[51]: 19

⁸⁸ QS. Ar-Rahman[55]: 33

Artinya: “Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah disegala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada -Nya lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan”. (QS. Al-Mulk[67]: 15)⁸⁹

اَسْضَ نَدَا اِلٰهِيَّكَ اِسْ-اَعِ ۖ لَتَوَفِّيَا ۖ مُؤْمِنِي ۚ ضَ ۚ
(79) (يَعْنِي لَتَوَفِّيَا اِعْمَالِي ۚ يَوْمَ يَفْضَلُ) (53)

Artinya: “Dan kami telah menghamparkan bumi dan menjadikan padanya gunung-gunung dan Kami tumbuhkan padanya segala sesuatu menurut ukuran”. “Dan Kami telah menjadikan untukmu di bumi keperluan-keperluan hidup dan (Kami menciptakan pula) makhluk-makhluk yang kamu sekali-kali bukan pemberi rezeki kepadanya” (QS. Al-Hijr[15]: 19-20).⁹⁰

Kedua ayat tersebut menjelaskan bahwa manusia harus percaya dan selalu berprasangka baik kepada Allah, bahwa Allah telah menentukan rezeki seluas-luasnya untuk manusia, dan manusia bertugas untuk mencari dan menjemput rezekinya.

- e. Bekerja dengan mensyaratkan adanya Sikap *Tawazun* (Keberimbangan).

Menurut Husain. Menyatakan bahwa manusia melaksanakan aktivitas pekerjaannya didasari atas sikap keberimbangan, yaitu

⁹⁰ QS. Al-Hijr[15]: 19-20.

melaksanakan seimbang antara pemenuhan kepentingan pribadi dan tidak melupakan kepentingan orang lain (secara umum).⁹¹ Karakter ini menunjukkan adanya pemenuhan kesejahteraan (*rahmatan lil alamin*), tidak bersikap individualis atau sosialisme, melainkan terwujudnya keseimbangan antara pemenuhan hak dan kewajiban.

- f. Bekerja dengan Memperlihatkan Unsur Kehalalan dan Menghindari Unsur Haram.

Menjalankan aktivitas pekerjaan, seorang pelaku bisnis harus menghindari perusahaan dari hal-hal yang dilarang oleh Allah. Sebagaimana firman Allah, yang

أَمْ يَلْمِزُ الْإِنْسَانَ أَنَّهُ خَلَعَ شَيْءًا مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ أَمْ صَآبٌ لَّا تَأْسِرُ ظَرْفًا
عَ وَطَشَ طَائِفًا مِّنْهُنَّ فَبُذِّقُوا فَبُذِّقُوا فَبُذِّقُوا (QS. Al-Maidah[5]:90)

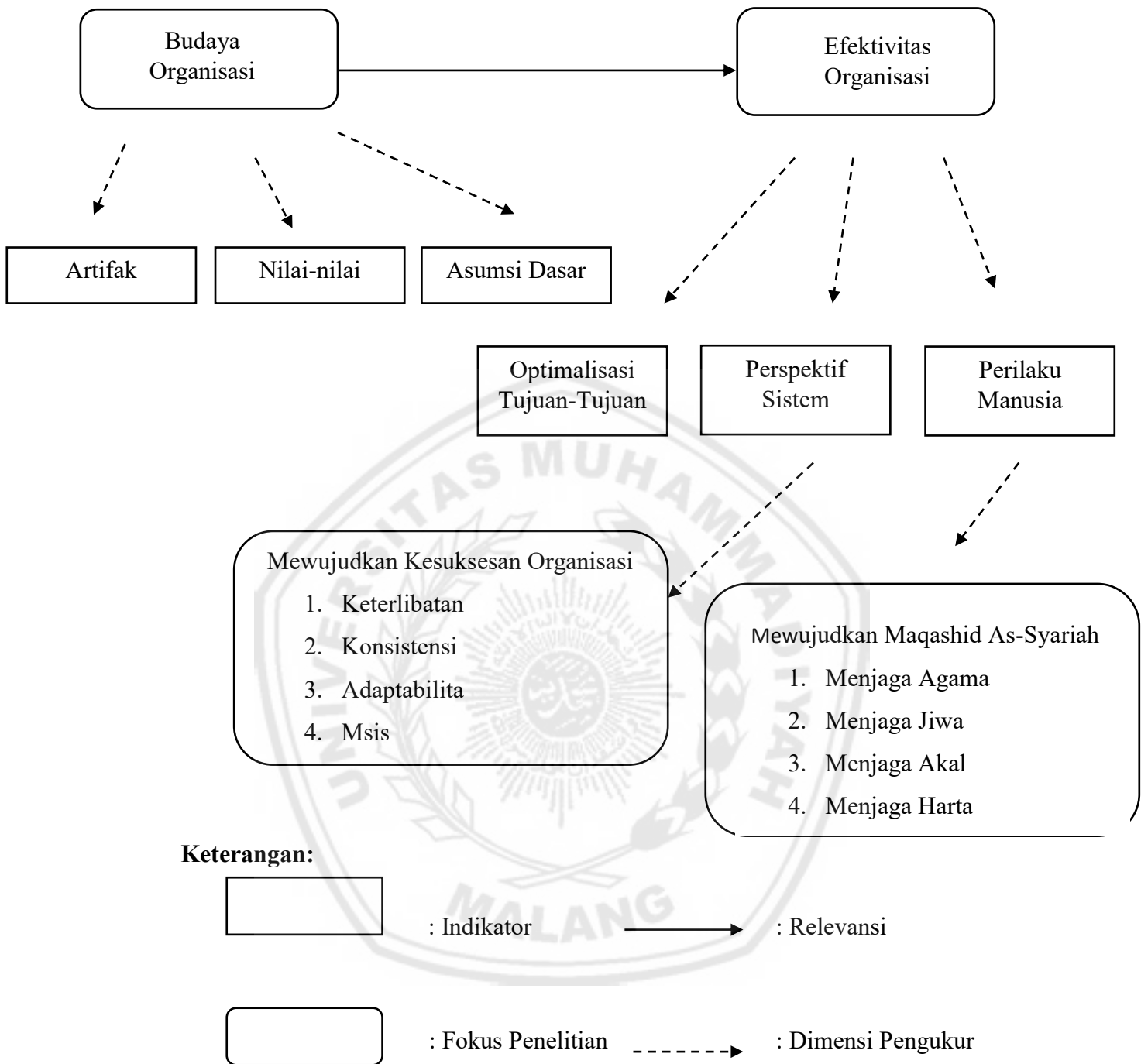
Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman sesungguhnya minuman keras, berjudi, (berkorban untuk) berhala, dan mengundi nasib dengan anak panah, adalah perbuatan keji dan termasuk perbuatan setan. Maka jauhilah (perbuatan-perbuatan) itu agar kamu beruntung”.⁹² (QS. Al-Maidah[5]:90).

E. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan pemaparan teori yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti memberikan gambaran secara ringkas, agar dapat dipahami dengan mudah alur dan kerangak konsep yang digunakan oleh peneliti, yaitu sebagai berikut:

⁹¹ Abdullah Abdul Husain at-Tariqi, “Ekonomi Islam, Prinsip Dasar, dan Tujuan”.(Jakarta: Magistra Insani Press, 2004).

⁹² QS. Al-Maidah[5]: 90



F. Kerangka Proses Berfikir

Berdasarkan pembahasan diatas yang telah dijelaskan peneliti, untuk dapat mempermudah pemahaman alur atau langkah-langkah yang akan dilakukan oleh pneliti dalam proses berfikir yaitu sebagai berikut:

